

---

<b>Onderwerp</b>	Budget inrichting thuiswerkplek		
<b>Zaaknummer</b>		<b>Teammanager</b>	Dorien van der Giessen
<b>B &amp; W datum</b>	22 maart 2021	<b>Afdeling/Team</b>	Concern
<b>Naam steller</b>	Interne werkgroep Corona	<b>Portefeuillehouder</b>	Luc Winants
<b>Besproken met portefeuillehouder</b>	Via gemeentesecretaris op 10 maart 2021		
<b>Openbaarheid</b>	Deze adviesnota is openbaar	Na informeren betrokkenen.	
<b>Bevoegd orgaan</b>	B & W		
<b>Ter kennisname</b>			

---

## ADVIES

1. Instemmen met het beschikbaar stellen van een budget van maximaal € 600 per medewerker voor het vergoeden van arbovoorzieningen voor de inrichting van een Arbo-technisch verantwoorde thuiswerkplek
2. Vaststellen van de toevoegingen aan de thuiswerkregeling (artikel 5).
3. De raad voor te stellen bij de eerstvolgende 'vervolgaanpak Covid 19' de kosten ten laste te brengen van de algemene reserve.

## Samenvatting

Als gevolg van de Corona crisis zijn medewerkers van de gemeente Venray sinds maart 2020, op advies van de rijksoverheid vanuit huis aan het werk gegaan om besmettingen op kantoor zo veel mogelijk te voorkomen. Daarvoor zijn de hoogst noodzakelijke faciliteiten zoals laptops en telefoons beschikbaar gesteld. Medewerkers hebben zelf hun thuiswerkplek ingericht.

Het ziet er naar uit dat thuis werken voorlopig nog de regel zal zijn. We volgen hierbij de richtlijnen vanuit de rijksoverheid.

De verwachting is dat ook ná Corona vanuit thuis werken meer gemeengoed wordt, maar dan in combinatie met werken op kantoor. Dit past ook bij de Venrayse 'kantoor visie' uit 2012 waarin 'het nieuwe werken', dus ook plaatsonafhankelijk werken, tot de mogelijkheden behoort. Een visie op deze hybride manier van werken wordt de komende maanden opgesteld.

Nu thuis werken langer duurt en ook in de toekomst het thuiswerken, samen met werken op kantoor, structureel wordt, is het voornemen medewerkers beter te faciliteren om hun thuiswerkplek ergonomisch goed in te richten. Hierbij houden we rekening met de eisen die worden gesteld door de belastingdienst en de Arbowet.

Het voorstel is voor alle medewerkers in dienst van gemeente Venray en medewerkers van de griffie eenmalig maximaal € 600 per persoon te vergoeden voor de daadwerkelijke gemaakte of te maken kosten voor arbovoorzieningen. Het gaat daarbij vooral om doelmatige bureaus, stoelen en verlichting. Reeds in bruikleen gegeven bureaustoelen kunnen door medewerkers o.b.v. restwaarde worden gekocht.

De extra kosten voor telefoonkosten, stroom, koffie, wc-papier, verwarming etc. vallen hier niet onder en worden niet vergoed. De verwachting is dat er vanuit de CAO onderhandelingen een thuiswerkvergoeding ontstaat, die bijdraagt aan dergelijke kosten. Het voorstel is om daar te zijner tijd bij aan te sluiten. Voor de internetkosten kan de medewerker gebruik maken van de bestaande regeling via het IKB. Door het uitruilen van de vergoeding internet met IKB ontstaat er een fiscaal voordeel voor de medewerker.

## Beoogd resultaat

Het voldoen aan de eisen aan de (thuis)werkplek zoals gesteld in de Arbowet. Een vergoeding beschikbaar stellen t.b.v. ergonomisch verantwoord ingerichte thuiswerk plekken voor medewerkers van gemeente Venray.

## Argumenten

### *1.1 Ergonomische verantwoorde thuis werkplekken horen bij de zorgplicht van een goede werkgever*

Als werkgever heeft gemeente Venray een zorgplicht voor medewerkers. Een goed ingerichte werkplek hoort daarbij, zowel op kantoor als thuis. Een Arbo verantwoorde werkplek voorkomt onnodige klachten en daarmee onnodig verzuim.

### *1.2 Thuiswerken blijft ook in de toekomst van toepassing*

Thuis werken is tijdens COVID voorlopig verplicht vanuit de rijksoverheid, maar ook ná deze periode is thuis werken toegestaan. Venray heeft met de introductie van het flexibele kantoorconcept al gekozen voor 'het nieuwe werken', een manier van werken die uitgaat van tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Het aantal beschikbare werkplekken op kantoor is gebaseerd op een percentage medewerkers dat niet op kantoor werkt (bezettingsgraad van 70%) Deze lijn wordt ook in de toekomst gevolgd. Hiervoor wordt nog een visie opgesteld. De verwachting is dat het merendeel van de medewerkers hybride gaat werken, dus deels op kantoor, deels vanuit huis. Dit blijkt ook uit twee interne onderzoeken onder medewerkers die het afgelopen jaar zijn uitgevoerd. De verhouding tussen op kantoor en thuis werken is afhankelijk van de aard van de functie. Thuis werken zorgt ook voor minder reisbewegingen en levert daarmee een bijdrage aan duurzaamheid.

### *1.3 De hoogte van het budget is redelijk*

Het voorstel is om eenmalig een bedrag van maximaal € 600 te vergoeden. Dit op basis van declaraties van daadwerkelijk gemaakte kosten.

De verwachting is dat niet alle medewerkers daarvan gebruik zullen maken, of slechts voor een deel van het bedrag. De hoogte van het bedrag is bepaald na een klein onderzoek bij vergelijkbare werkgevers.

#### *1.4 Het vergoeden van kosten biedt voordelen ten opzichte van bruikleen*

Een alternatief is het aanbieden van faciliteiten in bruikleen. De kosten voor het in bruikleen geven van faciliteiten zijn echter hoger omdat middelen die door werkgever zijn aangeschaft voldoen aan hogere eisen, waarmee de kosten voor de voorzieningen hoger zijn (Kosten bureaustoel €499, bureau €695 en verlichting €40). Kosten voor werkbare bureaus, stoelen en lampen bij medewerkers thuis, die voldoen aan de eisen in de Arbowet, zijn meestal lager. Daarnaast blijft de werkgever bij bruikleen de kosten voor vervanging en onderhoud houden en moet er extra ruimte worden gezocht voor het opslaan van meubilair dat terug komt na uitdiensttreding van medewerkers. Daarnaast vraagt dit een administratie van alle faciliteiten. Tot nu toe hebben medewerkers de noodzakelijke middelen zelf aangeschaft, alleen bureaustoelen zijn in bruikleen gegeven. Deze kunnen met het budget worden overgekocht tegen de restwaarde. Door het beschikbaar stellen van een budget hebben medewerkers zelf de keuze wat ze aanschaffen zolang het voldoet aan de Arbo eisen. Zij zorgen zelf voor uitvoering en onderhoud.

#### **Risico's**

Niet van toepassing.

#### **Kanttekeningen**

Als gevolg van de 1.5 meter afstandsnorm is het aantal werkplekken binnen het gemeentehuis nagenoeg gehalveerd. De beschikbare bureaustoelen zijn in bruikleen gesteld en kunnen door medewerkers op basis van de restwaarde worden gekocht met behulp van het beschikbaar gestelde budget.

Wanneer werken op kantoor weer mogelijk wordt moeten er voldoende bureaustoelen op kantoor beschikbaar zijn en moeten nieuwe bureaustoelen worden aangeschaft, vanwege de mogelijkheid die medewerkers wordt geboden om de huidige in bruikleen gestelde bureaustoelen te kopen. Dat betekent het aanschaffen van bureaustoelen voor de beschikbare werkplekken op basis van de 1.5 meter afstandsnorm.

Voor de zomer wordt een visie opgesteld met als uitgangspunt een hybride manier van werken, deels op kantoor, deels thuis. Op basis daarvan volgt een nadere uitwerking m.b.t. inrichting van werkplekken op kantoor.

#### **Communicatie**

Het besluit t.a.v. een thuiswerkbudget wordt bekend gemaakt aan het management en op intranet.

#### **Financiële gevolgen**

Wanneer elke medewerker het maximale bedrag besteedt, bedragen de kosten €600 x 375 medewerkers: € 225.000.

De verwachting is dat ca. 70% van het totale budget noodzakelijk zal zijn. Dit komt neer op een bedrag van ca. € 170.000. Deze inschatting is gebaseerd op het feit dat:

- a. niet alle medewerkers (gemaakte) kosten zullen declareren;
- b. niet alle declaraties tot het maximale bedrag gedaan zullen worden.

Het Rijk heeft tot op heden geen compensatie toegezegd voor dit type kosten.

In de huidige begroting 2021 zijn verder geen financiële middelen opgenomen om dergelijke onvoorziene kosten te betalen. De gemeente heeft standaard een deel van de algemene reserve gereserveerd voor het opvangen van mogelijke risico's die zich voordoen (weerstandscapaciteit). Door het bijzondere karakter van de kosten wordt voorgesteld om daarom hiervoor eenmalig het benodigde bedrag (afhankelijk van de declaraties) te onttrekken uit de algemene reserve. Het inzetten van de algemene reserve ter dekking van de kosten zal formeel aan de raad worden voorgelegd bij de eerstvolgende 'vervolgaanpak Covid 19'. Deze staat gepland voor de raadsvergadering van 11 mei.

Mocht het Rijk dit jaar toch nog overgaan tot het verstrekken van compensatie aan gemeenten voor extra organisatiekosten door Covid-19, dan zal hiervan een bedrag ter hoogte van de kosten van de aanpassing van deze thuiswerkregeling terugvloeien naar de algemene reserve.

Doordat we meer gaan thuiswerken gaan sommige kosten in de toekomst mogelijk lager uitvallen. Hier zullen we in de loop van dit jaar een scherper beeld van krijgen. Eventuele voordelen laten we in dat geval terugvloeien naar de algemene middelen.

Daarnaast kunnen medewerkers die een stoel in bruikleen hebben (150 stoelen) uit het gemeentehuis deze op basis van de restwaarde overnemen met het beschikbare budget van € 600. Dit zorgt voor een versnelde afschrijving wat tot uitdrukking komt in lagere kapitaallasten in de gemeentelijke begroting. Wanneer werken op kantoor weer mogelijk wordt moeten er voldoende bureaustoelen op kantoor beschikbaar zijn en moeten nieuwe bureaustoelen worden aangeschaft. Dit geldt voor de beschikbare werkplekken als de nu nog niet beschikbare werkplekken (vanwege de 1,5 meter). De ontstane ruimte in de gemeentelijke begroting zou hier dan voor kunnen worden ingezet. Omdat de timing en de hoeveelheid nu nog erg onzeker is wordt dit dan, wanneer hier meer duidelijkheid over is, meegenomen in de eerst volgende berap.

## **Personele/organisatorische gevolgen**

De ondernemingsraad is positief over het voorstel, stemt in met de aanpassing in de thuiswerkregeling en is betrokken bij de manier waarop dit op een eenvoudige wijze richting medewerkers kan worden uitgezet.

## **Juridische gevolgen**

Het thuiswerkbudget voorziet in een vergoeding voor voorzieningen die ervoor zorgen dat de thuiswerkplekken van onze medewerkers voldoen aan de eisen van de Arbowet. Deze voorzieningen tellen niet mee voor het belastbaar loon van onze medewerkers als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De voorzieningen hangen samen met de verplichtingen die u hebt op grond van de Arbowet.
- Uw werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor die voorzieningen.
- De inrichting van de werkruimte thuis voldoet, onder andere door deze voorzieningen, aan de volgende eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit:
  - De werkruimte van een thuiswerker is zodanig ingericht, dat de werknemer zo veel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen.
  - Om aan de 1e eis te voldoen heeft de werknemer een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel.
  - In de werkruimte zijn de nodige voorzieningen aanwezig voor een doelmatige kunstverlichting.

Aan deze eisen wordt met hetgeen voorgesteld voldaan. De medewerker verklaart bovendien in zijn aanvraag dat met de Arbovoorziening die hij heeft aangeschaft, zijn werkplek voldoet aan de gestelde eisen. Is de medewerker hier niet zeker van, dan kan hij een werkplekonderzoek aanvragen.

## **Rechtmatigheid**

De gemeente Venray valt, net als alle werkgevers in Nederland, onder de Arbowet. Deze wet stelt een aantal eisen aan de werkplek. Aan deze eisen wordt voldaan door het vergoeden van Arbovoorzieningen voor de thuiswerkplek.

## **Fatale termijnen**

Niet van toepassing.

## Vervolgtraject besluitvorming

Na bespreking in B&W volgt communicatie richting medewerkers. Daarom is het voorstel vooruitlopend op bespreking in de Raad van 11 mei alvast besproken in het presidium van 15 maart jl. Het presidium heeft aangegeven zich te kunnen vinden in het voorstel.

## Evaluatie

Na 1 jaar vindt evaluatie plaats door werkgever en medezeggenschap.

## Bijlagen

Personeelshandboek: hoofdstuk 5.1: Thuiswerkregeling

## Naslagwerk

Niet van toepassing.

Bijlage 1.

Personeelshandboek: hoofdstuk 5.1: Thuiswerkregeling

5.1 Thuiswerkregeling

## Artikel 1 Begripsbepaling

1. **Werkgever:**  
Gemeente Venray.
2. **Werknemer:**  
de werknemer in de zin van artikel 1.1 onder w Cao Gemeenten.
3. **Leidinggevende:**  
de teammanager, de afdelingsmanager of de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
4. **Structureel thuiswerken:**  
het op structurele basis verrichten van werkzaamheden vanuit een andere locatie dan de standplaats door de werknemer, met behulp van informatie- en (tele)communicatietechnologie.
5. **Incidenteel thuiswerken:**  
niet structureel en niet stelselmatig of regelmatig terugkerend thuiswerken.
6. **Thuiswerkplek:**  
de locatie van waaruit de werknemer werkzaamheden verricht.
7. **Thuiswerkdag(en):**  
de dag of dagdelen waarop de werknemer thuiswerkt.
8. **Standplaats:**  
het gemeentehuis van Venray.
9. **Thuiswerkbudget:**  
Een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arbowet.

## Artikel 2 Thuiswerken op verzoek van de werknemer

1. De leidinggevende kan een verzoek van de werknemer tot thuiswerken toestaan. Het verzoek wordt toegewezen tenzij het in het kader van het bedrijfsbelang naar het oordeel van de leidinggevende niet wenselijk is.
2. Incidenteel thuiswerken is, na afstemming met de leidinggevende, toegestaan.
3. De werknemer die thuiswerkt heeft geen recht op vergoedingen van kosten die hiervoor worden gemaakt.
4. Voor het thuiswerken wordt de werknemer door de werkgever zodanig gefaciliteerd, dat hij/zij toegang heeft tot het netwerk van de werkgever. Voorts worden afspraken gemaakt over de telefonische bereikbaarheid van de werknemer tijdens het thuiswerken.
5. Structureel thuiswerken kan gevolgen hebben voor de aan de werknemer toegekende reiskostenvergoeding, welke is gerelateerd aan het aantal dagen woon-werkverkeer.
6. De bepalingen van de Cao Gemeenten zijn in geval van thuiswerken onverkort van toepassing.

## Artikel 3 Voorwaarden voor thuiswerken

1. De bereikbaarheid van de werknemer is gegarandeerd tijdens de thuiswerkdag(en). Het 'beleid telefonische bereikbaarheid' is van overeenkomstige toepassing tijdens het thuiswerken.
2. De thuis te verrichten werkzaamheden worden afgestemd met de leidinggevende.
3. Met de leidinggevende wordt het aantal dagen of uren per week waarop de werknemer thuiswerkt afgestemd en op welke dag(en) dat meestal plaatsvindt.
4. Op de thuiswerkplek heeft de werknemer afdoende maatregelen getroffen om de informatiebeveiliging te garanderen.
5. De werknemer is ook tijdens het thuiswerken gehouden aan het actueel geldende 'Privacyreglement e-mail, telefoon en internetgebruik' en het actuele 'Post- en e-mailprotocol'. Voor wat betreft (de inhoud van) het werk is de actuele 'Integriteitsgedragscode voor werknemers van de gemeente Venray' onverkort van toepassing tijdens het thuiswerken.
6. De werknemer is vrij om de werktijden tijdens het thuiswerken naar eigen inzicht in te delen. Desgevraagd verschaft de werknemer aan de leidinggevende of coördinator inzicht in de besteding van de werktijd en de resultaten daarvan.
7. De leidinggevende kan, als het belang van de dienst dat vereist, de werknemer opdragen in afwijking van bovenstaande afspraken de werkzaamheden op de standplaats te verrichten. De leidinggevende stelt de werknemer hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte, maar uiterlijk 24 uur van tevoren.

## Artikel 4 Thuiswerkplek

1. Onverminderd de verantwoordelijkheid van de werkgever draagt de werknemer zorg en verantwoordelijkheid voor de inrichting van een adequate thuiswerkplek.
2. De werknemer mag naar eigen inzicht invulling geven aan de inrichting van de thuiswerkplek, binnen de door de Arbo-regelgeving gestelde kaders.
3. Indien van toepassing verleent de werknemer medewerking aan een tijdig aangekondigd onderzoek door een Arbo-deskundige.

## Artikel 5 Thuiswerkbudget

### 1. Karakter en looptijd

- 1.1 Dit artikel gaat met terugwerkende kracht in per 1 april 2020 en geldt tot 1 april 2025.
- 1.2 Dit artikel wordt na 1 jaar na inwerkingtreding door werkgever en medezeggenschap geëvalueerd.

### 2. Inrichten thuiswerkplek

- 2.1 Indien de medewerker structureel thuis werkt, is de werkgever op grond van de Arbowet verantwoordelijk voor een Arbo-verantwoorde werkplek. De werkgever kan over de invulling van die zorgplicht nadere aanwijzingen geven.
- 2.2 De werkgever stelt, als gevolg van lid 1, een budget van maximaal € 600,- inclusief BTW ter beschikking aan iedere medewerker voor het inrichten van de thuiswerkplek.
- 2.3 Hardware zoals computer, laptop, beeldscherm en toetsenbord en/of muis wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt.
- 2.4 Het budget is beschikbaar vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget wat niet is gebruikt door de werknemer terug aan de werkgever.

### 3. Terugbetaling

- 3.1 Een terugbetalingsverplichting van het bestede thuiswerkbudget geldt als volgt:
  - a. 75% terugbetaling als de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wordt beëindigd binnen één jaar na aanschaf van de arbovoorziening;
  - b. 50% terugbetaling als de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wordt beëindigd binnen twee jaar na aanschaf van de arbovoorziening;
  - c. 25% terugbetaling als de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wordt beëindigd binnen drie jaar na aanschaf van de arbovoorziening;
- 3.2 De terugbetalingsverplichting wordt toegepast op alle vergoedingen die zijn gedaan tot en met 31 maart 2025 en kan dus doorlopen tot drie jaar na de vergoeding (uiterlijk 31 maart 2028).

## Artikel 6 Intrekken toestemming

De leidinggevende kan de toestemming voor thuiswerken intrekken als:

- a. de werknemer in onvoldoende mate voldoet aan de voorwaarden, gesteld in artikel 3 van deze regeling
- b. de werknemer weigert mee te werken aan een tijdig aangekondigd onderzoek van de thuiswerkplek door een Arbo-deskundige
- c. de werknemer hierom vraagt.

- d. de thuiswerkplek niet (meer) voldoet aan de Arbo-regelgeving

### **Artikel 7 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

### **Artikel 8 Citeertitel**

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Thuiswerkregeling gemeente Venray 2020'

### **Artikel 9 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2020. Toevoeging van artikel 5 treedt in werking op 1 april 2020.

Bijlage 1.

Personeelshandboek: hoofdstuk 5.1: Thuiswerkregeling

5.1 Thuiswerkregeling

### **Artikel 1 Begripsbepaling**

1. **Werkgever:**  
Gemeente Venray.
2. **Werknemer:**  
de werknemer in de zin van artikel 1.1 onder w Cao Gemeenten.
3. **Leidinggevende:**  
de teammanager, de afdelingsmanager of de gemeentesecretaris/algemeen directeur.
4. **Structureel thuiswerken:**  
het op structurele basis verrichten van werkzaamheden vanuit een andere locatie dan de standplaats door de werknemer, met behulp van informatie- en (tele)communicatietechnologie.
5. **Incidenteel thuiswerken:**  
niet structureel en niet stelselmatig of regelmatig terugkerend thuiswerken.
6. **Thuiswerkplek:**  
de locatie van waaruit de werknemer werkzaamheden verricht.
7. **Thuiswerkdag(en):**  
de dag of dagdelen waarop de werknemer thuiswerkt.
8. **Standplaats:**  
het gemeentehuis van Venray.
9. **Thuiswerkbudget:**  
Een budget voor het inrichten van een werkplek thuis die voldoet aan de uitgangspunten, artikelen en bedoeling van de Arboret.

### **Artikel 2 Thuiswerken op verzoek van de werknemer**

1. De leidinggevende kan een verzoek van de werknemer tot thuiswerken toestaan. Het verzoek wordt toegewezen tenzij het in het kader van het bedrijfsbelang naar het oordeel van de leidinggevende niet wenselijk is.
2. Incidenteel thuiswerken is, na afstemming met de leidinggevende, toegestaan.
3. De werknemer die thuiswerkt heeft geen recht op vergoedingen van kosten die hiervoor worden gemaakt.
4. Voor het thuiswerken wordt de werknemer door de werkgever zodanig gefaciliteerd, dat hij/zij toegang heeft tot het netwerk van de werkgever. Voorts worden afspraken gemaakt over de telefonische bereikbaarheid van de werknemer tijdens het thuiswerken.
5. Structureel thuiswerken kan gevolgen hebben voor de aan de werknemer toegekende reiskostenvergoeding, welke is gerelateerd aan het aantal dagen woon-werkverkeer.
6. De bepalingen van de Cao Gemeenten zijn in geval van thuiswerken onverkort van toepassing.

### **Artikel 3 Voorwaarden voor thuiswerken**

1. De bereikbaarheid van de werknemer is gegarandeerd tijdens de thuiswerkdag(en). Het 'beleid telefonische bereikbaarheid' is van overeenkomstige toepassing tijdens het thuiswerken.
2. De thuis te verrichten werkzaamheden worden afgestemd met de leidinggevende.
3. Met de leidinggevende wordt het aantal dagen of uren per week waarop de werknemer thuiswerkt afgestemd en op welke dag(en) dat meestal plaatsvindt.
4. Op de thuiswerkplek heeft de werknemer afdoende maatregelen getroffen om de informatiebeveiliging te garanderen.
5. De werknemer is ook tijdens het thuiswerken gehouden aan het actueel geldende 'Privacyreglement e-mail, telefoon en internetgebruik' en het actuele 'Post- en e-mailprotocol'. Voor wat betreft (de inhoud van) het werk is de actuele 'Integriteitsgedragscode voor werknemers van de gemeente Venray' onverkort van toepassing tijdens het thuiswerken.
6. De werknemer is vrij om de werktijden tijdens het thuiswerken naar eigen inzicht in te delen. Desgevraagd verschaft de werknemer aan de leidinggevende of coördinator inzicht in de besteding van de werktijd en de resultaten daarvan.



7. De leidinggevende kan, als het belang van de dienst dat vereist, de werknemer opdragen in afwijking van bovenstaande afspraken de werkzaamheden op de standplaats te verrichten. De leidinggevende stelt de werknemer hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte, maar uiterlijk 24 uur van tevoren.

#### **Artikel 4 Thuiswerkplek**

1. Onverminderd de verantwoordelijkheid van de werkgever draagt de werknemer zorg en verantwoordelijkheid voor de inrichting van een adequate thuiswerkplek.
2. De werknemer mag naar eigen inzicht invulling geven aan de inrichting van de thuiswerkplek, binnen de door de Arbo-regelgeving gestelde kaders.
3. Indien van toepassing verleent de werknemer medewerking aan een tijdig aangekondigd onderzoek door een Arbo-deskundige.

#### **Artikel 5 Thuiswerkbudget**

##### **1. Karakter en looptijd**

- 1.1 Dit artikel gaat met terugwerkende kracht in per 1 april 2020 en geldt tot 1 april 2025.
- 1.2 Dit artikel wordt na 1 jaar na inwerkingtreding door werkgever en medezeggenschap geëvalueerd.

##### **2. Inrichten thuiswerkplek**

- 2.1 Indien de medewerker structureel thuis werkt, is de werkgever op grond van de Arbowet verantwoordelijk voor een Arbo-verantwoorde werkplek. De werkgever kan over de invulling van die zorgplicht nadere aanwijzingen geven.
- 2.2 De werkgever stelt, als gevolg van lid 1, een budget van maximaal € 600,- inclusief BTW ter beschikking aan iedere medewerker voor het inrichten van de thuiswerkplek.
- 2.3 Hardware zoals computer, laptop, beeldscherm en toetsenbord en/of muis wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt.
- 2.4 Het budget is beschikbaar vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2025. Na afloop van deze periode valt het gehele of gedeeltelijk budget wat niet is gebruikt door de werknemer terug aan de werkgever.

##### **3. Terugbetaling**

- 3.1 Een terugbetalingsverplichting van het bestede thuiswerkbudget geldt als volgt:
  - a. 75% terugbetaling als de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wordt beëindigd binnen één jaar na aanschaf van de arbovoorziening;
  - b. 50% terugbetaling als de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wordt beëindigd binnen twee jaar na aanschaf van de arbovoorziening;
  - c. 25% terugbetaling als de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek wordt beëindigd binnen drie jaar na aanschaf van de arbovoorziening;
- 3.2 De terugbetalingsverplichting wordt toegepast op alle vergoedingen die zijn gedaan tot en met 31 maart 2025 en kan dus doorlopen tot drie jaar na de vergoeding (uiterlijk 31 maart 2028).

#### **Artikel 6 Intrekken toestemming**

De leidinggevende kan de toestemming voor thuiswerken intrekken als:

- a. de werknemer in onvoldoende mate voldoet aan de voorwaarden, gesteld in artikel 3 van deze regeling
- b. de werknemer weigert mee te werken aan een tijdig aangekondigd onderzoek van de thuiswerkplek door een Arbo-deskundige
- c. de werknemer hierom vraagt.
- d. de thuiswerkplek niet (meer) voldoet aan de Arbo-regelgeving

#### **Artikel 7 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

#### **Artikel 8 Citeertitel**

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Thuiswerkregeling gemeente Venray 2020'

#### **Artikel 9 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2020. Toevoeging van artikel 5 treedt in werking op 1 april 2020.